



**Al Sig. Presidente
Ai Signori Componenti
11° COMMISSIONE PERMANENTE
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
PREVIDENZA SOCIALE
SENATO**

ATTO SENATO N. 1122 DELEGHE AL GOVERNO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Alla luce della disamina del disegno di legge cd. "miglioramento", la scrivente Confederazione, rappresentativa dei dirigenti, dei professionisti e dei medici della Pubblica Amministrazione, osserva quanto segue.

Il ddl in argomento si iscrive nella successione di iniziative parlamentari volte a meglio organizzare la pubblica amministrazione con l'obiettivo di rendere più efficienti i servizi resi a favore di cittadini e imprese.

In un quadro quale quello rappresentato dal disegno di legge, chiediamo quali siano le novità che potrebbero far sortire al presente provvedimento risultati superiori ai precedenti. Ferma restando la condivisibilità di alcuni punti quali la separazione tra vertice politico e amministrativo già disegnata dal decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 (cfr. art. 4, lett. d, n. 1), proponiamo di fare passi ulteriori che introducano elementi di effettiva novità.

Uno strumento che può costituire leva di un cambio di passo in un contesto in cui si cerca di superare la farraginosità della macchina amministrativa valorizzando le competenze e di evitare che quella dirigenziale rischi di diventare una figura privata di riferimenti, in quanto da una parte giustamente slegata dagli agenti politici, dall'altra priva di altri fattori di bilanciamento e supporto, imparzialità e legalità nella gestione della cosa pubblica, può derivare dall'apporto paritario di figure a competenze professionistiche già presenti nelle pubbliche

amministrazioni centrali e territoriali: professionisti tecnici e sanitari, medici e avvocati.

Questo anche perché, altrimenti, il dirigente si troverebbe ad essere unico responsabile di quanto accade nelle Amministrazioni statali e pubbliche, sia verso l'alto che verso il basso.

Comune denominatore di queste figure professionali è la valorizzazione dei principi deontologici e del rispetto delle leggi professionali di riferimento. Principi in grado di rafforzare le garanzie di legalità e tecnicità dell'azione amministrativa, a sostegno della qualità, della concretezza e della tempestività della risposta alle esigenze della collettività, sostenuta e suffragata dai profili di necessaria, piena autonomia di queste figure professionali, al pari di quelle con qualifica dirigenziale.

Inoltre, per medici e sanitari presenti negli Enti Pubblici Non Economici, occorrerà tenere conto dei principi di legge vigenti per alcuni settori pubblici, quali ad esempio quelli dei dirigenti medici del SSN e del Ministero della Salute. Ciò al fine di istituire un nuovo ruolo trasversale comune a tutti i medici pubblici, che equipari tutti coloro che svolgono la stessa attività professionale in ambito pubblico. Ci sarebbe, così, la possibilità di individuare anche un ampliamento degli ambiti di mobilità così da semplificare e omogeneizzare le procedure.

Per gli avvocati pubblici occorrerà tener conto dei principi di rango costituzionale, in particolare di quelli discendenti dal diritto di difesa sancito dall'art. 24 della Cost., che del resto hanno costituito la ragione principale della proposta di legge - avanzata in questi giorni da parlamentari di maggioranza - che prevede l'inserimento dell'avvocato tra le figure di rango costituzionale, disciplinate anche direttamente nella Costituzione.

A tal fine si allega proposta di emendamento all'art. 4 "*Delega per il riordino della disciplina della dirigenza*", che include anche queste figure professionali pubbliche tra quelle di riferimento per il *miglioramento della pubblica amministrazione*, anche in chiave di anticorruzione e deburocratizzazione, mediante attuazione dei suddetti principi, nonché con attribuzione diretta di funzioni pubbliche.

Ulteriori elementi di novità si propongono nei punti che seguono.

Art. 3. Delega per favorire il merito e la premialità.

Autonomia e responsabilità sono l'una corollario dell'altra. L'autonomia organizzativa, anche del tempo di lavoro, in base all'incarico e/o alle funzioni affidate alla responsabilità e alla competenza di ciascuno sono premessa per

l'assunzione di responsabilità che, altrimenti, difficilmente possono essere ascritte al singolo.

Lo stringente vincolo di legalità, che impone imparzialità e trasparenza di iter e percorsi di nomina e gestione nei rapporti di lavoro, impone l'adozione di effettivi meccanismi di prevenzione della corruzione, idonei ad evitare anche solo potenziali conflitti di interessi. Anche sotto questo profilo è opportuno che il rapporto di lavoro prestato in via esclusiva per le Amministrazioni Statali e Pubbliche trovi un punto di netta valorizzazione.

Responsabilità dirigenziale/manageriale/professionale devono essere distinte dalla responsabilità disciplinare, che non può che essere tipizzata e specifica. Per la migliore definizione della responsabilità disciplinare occorre prevedere criteri non generici e a rischio di illegittimità per difetto di tipizzazione e che si tradurrebbe nello scaricare sul singolo le inefficienze di sistema, per cui sarebbe meglio prevenire le inefficienze con meccanismi premiali e disincentivanti prevedendo il licenziamento per casi di gravi inadempimenti degli obblighi di lealtà che sono il cuore del rapporto di lavoro pubblico (falsa attestazione della presenza ad es.).

Forme di valutazione delle strutture pubbliche da affidare ai cittadini, quali sentinelle o meglio "sensori esterni" della qualità e tempestività del servizio pubblico, devono essere correlate a settori, temi e territori specifici di riferimento.

Anche in questo campo, al fine di introdurre fattori diversi dal passato che provino a offrire un apporto a qualità, organizzazione, merito e trasparenza della valutazione, differente rispetto a quelle tradizionali che fino ad ora non hanno dato evidentemente i risultati sperati, si propone che nei meccanismi valutativi sia introdotto l'apporto o il parere dei colleghi operanti nel medesimo ambito territoriale o di struttura del candidato con competenze equipollenti nelle selezioni interne per dirigenti, professionisti e medici. I colleghi saranno ben a conoscenza e potranno quindi adeguatamente esprimersi su alcuni requisiti e qualità dei candidati, e cioè capacità organizzative, relazionali, di leadership (cosiddetta autorevolezza percepita). Del resto, le capacità relazionali e organizzative, più volte citate nel disegno di legge in commento, devono trovare un riferimento operativo di osservazione che può essere validamente costituito da chi nell'ambiente di lavoro ha potuto effettivamente apprezzarle.

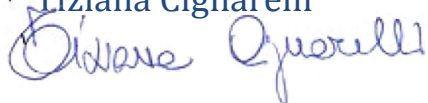
Anche considerare la media delle valutazioni ottenute dal personale delle strutture di riferimento può essere pure un criterio per valutare la figura responsabile della stessa, quale contributo al risultato complessivo.

Ancora in tema di merito e premialità, in coerenza con la premessa del disegno di legge che, a fini semplificativi delle procedure di accesso al pubblico impiego si occupa anche di favorire lo scorrimento delle graduatorie in quanto trattasi di personale che probabilmente non era meno meritevole di altri di accedere all'impiego pubblico, proponiamo di tagliare i tempi di svolgimento di procedure e selezioni interne e specificamente di rimettere in campo personale che, altrimenti, per le lentezze e le discutibili valutazioni e scelte verificatesi negli anni, rischia una avvilente demotivazione. La proposta è, quindi, di prevedere espressamente la proroga e lo scorrimento di tutte le graduatorie di selezioni e progressioni interne a partire dall'anno 2009, ossia ante blocco di legge del 2010, in modo da garantire in effetti anche la trasparenza e coerenza delle progressioni, deflazionando il contenzioso, sovente già in atto.

Roma, 9 aprile 2019

Il Segretario Generale

Tiziana Cignarelli

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tiziana Cignarelli', written over the printed name.



Audizione 9 aprile 2019 - DDL 1122 “Deleghe al Governo per il miglioramento della pubblica amministrazione”

ARMONIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E DEBUROCRATIZZAZIONE

Proposta di emendamento all’art. 4 “delega per il riordino della disciplina della dirigenza”

PROPOSTA DI EMENDAMENTO

All’art. 4, nel titolo, alle parole “Delega per il riordino della dirigenza pubblica” aggiungere le parole “*e dei professionisti e medici*”.

Al comma 2, lettera d) alla fine del n. 3) dopo le parole “nonché a quella connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane, anche mediane la presenza quotidiana nella sede di lavoro;” aggiungere il capoverso “*I professionisti delle amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adibiti all’esercizio delle attività professionali ordinistiche, adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell’organizzazione in conformità alla normativa professionale vigente*”;

La lettera d) del comma 2 dell’art. 4 sarebbe così riformulata:

ART. 4

(Delega per il riordino della disciplina della dirigenza *e dei professionisti e medici*)

....

d) relativamente alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo:

1) confermare il principio di separazione tra vertice politico e amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

2) confermare le previsioni degli articoli 15, 16, 17, 23 e 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle qualifiche e alle attribuzioni degli uffici dirigenziali, nonché dell'istituzione di ruoli dirigenziali presso ciascuna amministrazione;

3) confermare l'obbligo dei dirigenti di adeguare la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane, anche mediante la presenza quotidiana nella sede di lavoro;

I professionisti delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adibiti all'esercizio delle attività professionali ordinistiche, adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione in conformità alla normativa professionale vigente;"

Roma, 9 aprile 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

avv. Tiziana Cignarelli
